

# ハラスメント防止のための指針

## 1. 基本的な考え方

一般社団法人タグボート（以下「法人」と言う）におけるハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

よって、当法人は下記のハラスメント行為を許しません。

## 2 ハラスメントの種類

＜パワーハラスメント＞

身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害

＜セクシュアルハラスメント＞

身体への不必要な接触、性的な冗談、からかい、質問、わいせつ図画の閲覧、配付、掲示、その他、他人に不快感を与える性的な言動

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

部下又は同僚部下又は同僚によるが妊娠・妊娠・出産、育児・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動、嫌がらせ等

＜その他のハラスメント＞

ハラスメントの種類が多すぎるため、全てを記載することは不可能であるが、上記に類推し、同様と認められるすべてのハラスメントがこの指針の対象となる。

## 3 対象者

この方針の対象は、正社員、有期契約社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての職員と関係先職員全てです。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

## 4 懲戒

職員がハラスメントを行った場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

②当事者同士の関係（職位等）

③被害者の対応（告訴等）・心情等

懲戒処分については就業規則に則って判断されます。

## 5 相談と対応

①職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話  
メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

（相談窓口）

ヘルパーステーション タグボート 管理者

（電話 03-6822-0473、メールアドレス [m-uchida@tugboat.site](mailto:m-uchida@tugboat.site)）

②相談には公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守ります。

③相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

④相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

## 9 研修

職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施します。

この指針は、令和4年3月15日から施行する。